APORTACIONES DE ALE, SINDICATO DE ARTISTAS LÍRICOS DE ESPAÑA A LA PROPUESTA FINAL DE MODIFICACIÓN DE ASPECTOS PENDIENTES Y SUSTITUCIÓN DEL RD 1435/1985

Modificación del texto del tercer párrafo del inicio del Documento Propuesto: *"No obstante y dado que algunos sectores de las artes escénicas y la música no cuentan con un convenio propio que regule sus condiciones de trabajo ni remuneraciones, se propone en este nuevo Real Decreto una aproximación de la normativa a dichos sectores que hoy siguen desprotegidos en algunos aspectos de su relación laboral."*

JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA: Para ALE esto es fundamental ya que garantizará la protección laboral de la gran mayoría de las personas artistas ante la ausencia de un convenio específico, en muchos casos difícil de poner en pie por la complejidad del sector.

Cambio en la redacción del punto Cuatro del Artículo 1 "Ámbito de Aplicación": *"Con independencia del lugar en el que el artista desarrolle su actividad laboral (público y/o privado), ésta quedará sujeta a la normativa laboral existente, dado que la misma debe regular la actividad laboral artística en sí misma. Las partes (contratante y artista) quedarán vinculadas mediante una carta de compromiso y posterior contrato, donde vendrán especificadas las condiciones y retribuciones pactadas. En caso de no existir una normativa específica de retribución por convenio, se aplicará el de la comunidad autónoma equivalente que pueda ser de aplicación."*

JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA: La razón que motiva a ALE a extender el ámbito de aplicación es la protección de las personas artistas cuando son contratadas para eventos privados en bodas, cumpleaños, eventos, celebraciones, funerales, etc., donde se producen multitud de irregularidades laborales y se trabaja con absoluta desprotección. La persona artista lo es siempre y lo es trabaje donde trabaje.

Modificación del punto 1.a) del artículo sobre "Fuentes de la relación laboral especial": *Por las disposiciones de este real decreto, que será el marco de referencia en aquellos sectores y/o disciplinas de las artes escénicas y de la música en las que no exista un convenio colectivo y, en lo no regulado en él, por el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales de general aplicación.*

JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA: Dado que la gran mayoría de las disciplinas del sector Cultural carecen de un convenio colectivo, consideramos fundamental que el nuevo Real Decreto fije, regule y defina la relación laboral de las personas artistas.

Propuestas de mejora del texto del articulado sobre "Protección efectiva frente a la violencia y el acoso":

1. *Inclusión explícita del derecho de protección derecho a la protección ante cualquier situación de abuso de autoridad, falta de respeto personal y/o profesional o trato vejatorio que atente contra la integridad emocional y/o física.*
2. *Obligatoriedad de las empresas de disponer de un departamento de gestión de quejas*

ALE, Sindicato

(delegados de prevención) al que cualquier trabajador / a que sufra situaciones vejatorias, de falta de respeto o abuso de autoridad pueda acudir y que estará en comunicación con el sindicato sectorial correspondiente en caso de que exista. Dichos sindicatos sectoriales tendrán acceso al departamento citado para que den traslado de la queja al SPRL y al Comité de seguridad y salud del organismo.

3. *Creación de procedimientos de protocolos abreviados para dar respuesta a las personas artistas con contratos inferiores a 3 meses.*
4. *Inclusión del "contacto estrecho" en ensayos dentro de los protocolos y puesta en conocimiento previa al Director o Directora de Intimidad de aquellas escenas que puedan suponer contacto estrecho entre artistas. En todo caso el coordinador de intimidad mediará entre las partes con el fin de evitar que sea la persona artista quien se enfrente a situaciones incómodas como ser preguntado en público sobre si tiene o no problemas para hacer determinada escena y que una respuesta negativa le haga quedar fuera de la producción.*

JUSTIFICACIÖN DE LA PROPUESTA: En todo este apartado la postura de ALE se basa en no limitar la protección a los más conocidos abusos de carácter sexual o discriminatorios por razones de sexo, raza, etc., y garantizar la protección de las persona artistas ante situaciones de abuso de autoridad ya sea por parte de la propia empresa contratante como de responsables del montaje de una obra. Abogamos también por dar mayor relevancia a la figura de la Dirección de Intimidad y normalizarla para todas las artes escénicas y de la música.

Propuestas de ampliación y mejoras en el articulado sobre "Obligaciones, Derechos y Extinción del Contrato":

1. *La empresa y la persona artista se comprometerán a firmar, con una antelación mínima de un año, un precontrato o carta compromiso que especifique y detalle las distintas remuneraciones y el periodo completo de duración de la producción, así como al envío del contrato, firmado por la empresa y con las mismas condiciones pactadas, con una antelación mínima de seis meses antes del inicio de los ensayos.*
2. *En aquellas producciones de una disciplina artística en las que exista más de un elenco, los ensayos estarán distribuidos de una manera equitativa de manera que se garantice, por igual, la preparación de todos / as los /as artistas intervinientes.*
3. *Se establecerán las compensaciones económicas aplicables en los supuestos en los que el encargo artístico suponga la obligación de preparación del proyecto o estudio del rol y que no deberán minorar ni afectar a la remuneración artística acordada ni encubrir una reducción de esta como consecuencia del establecimiento de dicha compensación. Dicha compensación tendrá la consideración de "adelanto de nómina" y servirá para cubrir los gastos derivados del encargo y preparación previos.*
4. *En los casos de cancelación de una producción antes del inicio de ensayos, se priorizará la disponibilidad de fechas alternativas de las personas artistas para su reprogramación o, en su caso, su contratación para otro rol de igual categoría en un plazo no superior a dos años. Además se les resarcirá con una compensación económica del 10% del importe total del caché de funciones.*
5. *Si la cancelación o extinción del contrato se produce una vez iniciada la producción la persona artista percibirá el caché correspondientes a los días de ensayos transcurridos, así como de las funciones realizadas en caso de haber comenzado estas. Esto incluirá las cancelaciones por enfermedad.*

ALE Sindicato

6. *En caso de extinción del contrato, si la duración de este es inferior a tres meses, la empresa estará obligada a preavisar a la persona artista con un mínimo de cinco días de antelación.*
7. *No podrán existir en los contratos alusiones a cláusulas de fuerza mayor debido a COVID, así como cláusulas de protesta.*
8. *La empresa no podrá extinguir el contrato de manera unilateral por razones de idoneidad artística una vez transcurrido el plazo de cinco días desde el inicio de la producción, independientemente si el artista ha ensayado o no. Cualquier extinción contractual deberá estar debidamente argumentada y deberá ofrecerse a la persona artista la posibilidad de recurso y de amparo legal y la puesta a disposición los medios para poder rebatir dicha decisión o aviso y se deberá producir una negociación entre ambas partes (teatro y artista) que deje abierta la posibilidad de reincorporación a la producción. Si finalmente dicha extinción surte efecto, la empresa deberá resarcir a la persona artista con un 50% del total de las remuneraciones pactadas en concepto de indemnización, el pago de aquellos gastos en los que haya incurrido así como el de las remuneraciones (ensayos, funciones o grabaciones) ya realizadas.*
9. *Las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares en espectáculos públicos tienen la consideración de trabajadores por cuenta ajena, no pudiendo, por tanto, ser obligados por la empresa ni por ninguna administración pública de cualquier ámbito (local, provincial y/o estatal a darse de alta en el RETA.*

JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA: Consideramos fundamental la inclusión de las peticiones que planteamos para definir de manera clara los derechos de las personas artistas y personal técnico sobre todo en los muchos sectores carentes de convenio laboral así como fijar por ley cómo debe ser la contratación laboral para no dejar espacio a la especulación. Por otro lado, las propuestas sobre desistimiento son igualmente importantes para el sector ante la actitud de algunos / as directores / as de escena o musicales y la enorme subjetividad que lleva implícito el arte, lo que supone en ocasiones indefensión para el/ la artista.

Mejora del texto del artículo sobre "Pacto de Exclusividad": *Las partes podrán establecer un pacto de plena dedicación por escrito y siempre que medie compensación económica expresa. No obstante, el artista podrá solicitar permiso para realizar otras actividades durante el periodo de prestación, siempre que no menoscabe la prestación objeto del contrato.*

JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA: Es muy común en muchas manifestaciones de las artes escénicas y de la música que se solapen en un mismo mes varias producciones y en ocasiones, es necesario compaginar funciones de una producción con ensayos iniciales de otra producción en otra provincia. También se da el caso de que un artista que esté realizando una producción en una ciudad, sea invitado en sus días libres a ofrecer una Masterclass por ejemplo. En tal caso debería permitirse que en dichos días libres y con la antelación suficiente se puedan compatibilizar dichas actividades. Obligar a las personas artistas a tener que elegir, sobre todo cuando muchas veces han estado un largo tiempo sin trabajar y sin ingresos es contraproducente para la estabilidad económica del artista debido a la intermitencia, aspecto inherente al sector artístico, que hace que no se nos pueda tratar como al resto de trabajadores y trabajadoras.

AIE. Sindicato

Modificaciones en el articulado sobre "Retribuciones y Derechos de Propiedad Intelectual y de Imagen":

1. *El salario deberá especificar y diferenciar entre la retribución correspondiente a ensayos y la de funciones (sin que la primera suponga una merma respecto a la segunda) así como las remuneraciones por derechos de imagen y propiedad intelectual.*
2. *Entendiendo que el domicilio laboral de la persona artista se corresponde a su domicilio habitual, la empresa estará obligada a pagarle los gastos de viaje así como una dieta diaria en concepto de desplazamiento domiciliario que se fijará entre las partes con la participación de los sindicatos sectoriales.*
3. *Conforme al Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, artículo 9 de la Sección 1a:" B-Reglas especiales, la empresa abonará los siguientes gastos derivados de la actividad artística: desplazamiento, alojamiento y manutención. Ambas partes podrán pactar una cantidad global por estos conceptos, los cuales estarán exentos de cualquier tipo de retención fiscal y de cargas sociales.*
4. *Los derechos de explotación de la propiedad intelectual, así como de la propia imagen, incluida la voz, que correspondan a las personas contratadas para la realización de actividades artísticas podrán ser objeto de cesiones a favor de la empresa, en los términos previstos en la normativa sobre propiedad intelectual y sobre derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. Dichas cesiones, que habrán de llevarse a cabo por escrito y acordarse previamente en el contrato de trabajo en cada caso, darán derecho al artista a percibir una compensación económica adicional equivalente y nunca inferior al 100% del caché de una función más un 50% en concepto de cesión del derecho de fijación y comunicación pública y que deberá reflejarse de manera expresa en el contrato.*
5. *Mediante la negociación colectiva, y en caso de no existir convenio, mediante negociación con los sindicatos sectoriales, se regulará el tratamiento retributivo de aquellos tiempos de disponibilidad de la persona artista respecto de la empresa en situaciones de emergencia o ante una necesidad de sustitución y que no estén comprendidos en la jornada de trabajo conforme a lo dispuesto en el artículo siguiente. El preaviso de disponibilidad deberá ser realizado al menos con 24 h de antelación y será retribuido por el valor pactado, por representación en el contrato incrementado un 40%. A efectos de cómputo de vacaciones en la liquidación de la nómina, se abonara un día más derivado de la sustitución.*

JUSTIFICACIÖN DE LA PROPUESTA: Lo expuesto en los puntos 2 y 3 es para nosotros uno de los aspectos más importantes de toda la reforma ante la negativa manifiesta de una gran mayoría de empresas a pagar estos conceptos de manera directa al artista si bien luego los incluyen dentro de las retribuciones percibidas descontándolas del caché. Sobre el pago de derechos de imagen y propiedad intelectual, la Ordenanza de Trabajo de 1972, aún en vigor, cuantificaba, en su artículo 51, la cantidad que se debería abonar en concepto de derechos de retransmisión. Esta norma debería ser suficiente para fijar una cuantía, con independencia de que no existan convenios en este sentido, y no dejar a criterio de la empresa dicha cuantificación. Para ALE es importante que esto se incorpore a la reforma del RD1435, dado que no se puede perder un derecho que una norma anterior ya reconoce y más cuando se pretende derogar dicha ordenanza. Lo que la sustituya no puede constituir una pérdida de derecho laboral. Nuestra petición se refuerza por la existencia de sentencias firmes como la emitida a favor del Coro del Teatro de La Zarzuela. Finalmente, el pago por disponibilidad ante situaciones de emergencia hay tanto sentencias firmes como implementaciones ya existe de facto por parte del propio INAEM.

ALE sindicato

Modificaciones al articulado sobre "Jornada, Descansos, Permisos y Vacaciones":

1. *La jornada de trabajo no podrá finalizar más allá de las 22:30 horas ni tener una duración superior a las 6 horas que incluirá, al menos dos pausas de 30 minutos cada una. No podrá iniciarse una jornada de trabajo mientras no hayan transcurrido al menos 12 horas desde la finalización de la anterior.*
2. *Se establecerá día y medio de descanso semanal y por cada festivo trabajado se compensará con dos días de descanso.*

JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA: Consideramos fundamental la regulación de los horarios y pausas en las jornadas de trabajo de las personas artistas dada la práctica frecuente de someter a dichos profesionales a sesiones de trabajo extenuantes y en horarios nada apropiados para la práctica profesional lo que pone en riesgo la salud física y mental de las personas artistas así como su rendimiento artístico. La compensación de dos días libres por festivo trabajado es ya normativa en el INAEM.

Modificación del articulado sobre "Desplazamientos":

1. *Inclusión, a manera de refuerzo, del Real Decreto 439/2007, de 30 de Marzo y de la Orden HFP/793/2023, de 12 de Julio en la regulación sobre Desplazamientos.*
2. *Se considerará desplazamiento todo aquel que suponga al trabajador el trasladarse desde su domicilio habitual a otra localidad para la realización del contrato artístico, con el devengo, por tanto, de las consiguientes compensaciones económicas.*
3. *Tendrán consideración de días trabajados y computarán a efectos de seguridad social, los días de desplazamiento a una localidad diferente a la del trabajador para realizar una actividad artística, tanto de ida como de vuelta de dicha actividad artística.*
4. *Para los contratos de duración inferior a seis meses se establecerán, mediante pacto individual, convenio colectivo o bajo el acompañamiento de los sindicatos sectoriales, condiciones específicas para aquellas personas trabajadoras que no residan en el lugar de prestación de los servicios artísticos, conforme al RD439/2007 de 30 de Marzo, independientemente del domicilio de la empresa.*

JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA: Las referencias a los ordenamientos indicados en el punto 1 es imprescindible al fijar cantidades concretas lo que dará cobertura a todas las personas artistas que no disfrutan de convenio, y que en pacto individual se verían obligados a aceptar las condiciones que ofrezca la empresa. Por otro lado, creemos necesario añadir el texto del punto 3 porque, tal como viene en la redacción propuesta, si la empresa considera que debe de volverse a la localidad del trabajador en su potestad de organización del trabajo, tras la función, podría hacerlo, para ahorrarse el día de cotización de la vuelta del viaje.

Modificación en la redacción del texto de la disposición transitoria sobre "Régimen aplicable a los contratos vigentes a la entrada en vigor del nuevo Real Decreto": *Los contratos celebrados por las personas trabajadoras incluidas en el artículo 2.1.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se regirán por la normativa vigente en la fecha en la que se celebraron. Debido a la antelación en la que se producen los contratos en determinadas disciplinas artísticas, aquellos contratos ya firmados pero no ejecutados aún a la entrada de este Real Decreto, deberán adaptarse a la normativa de este.*

AIE-Sindicato

JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA: Para ALE esto es fundamental ya que en muchas disciplinas de las artes escénicas y de la música se están firmando contratos ya para dentro de dos, tres y hasta cuatro años, contratos que aparte de no contemplar el encarecimiento de la vida ni ningún tipo de mejora salarial no pueden encima quedar al margen de los beneficios que esta reforma pretende otorgar a las personas artistas y técnicos.

ALE SINDICATO DE ARTISTAS LÍRICOS DE ESPAÑA

ALE, Sindicato de Artistas Líricos de España G-40656621

C/Mayor 1 – 3º 14, 28013 – Madrid

www.alesindicatolirico.com

ALE, Sindicato